

《論文》

日本語非常勤講師の労働の周辺状況に関する一考察

久野弓枝・藤原安佐

1. 研究の背景と目的

2023年に国内における在留外国人は過去最高の323万人を超え、今後も増加傾向が続くと見込まれる。社会情勢の変化に伴い、日本語学習者の多様化は進み、日本語教育に関わる人材（以下、日本語教師）に求められる資質や能力、役割も複雑化している。この日本語教育を支えているのは、ボランティアや非常勤の日本語講師である。日本語教育機関においては、専任講師より非常勤講師が多いにも関わらず、日本語非常勤講師に関する研究は少なく、存在が意識されているとは言い難い。更に2024年4月からは、日本語教師は国家資格化され「登録日本語教員」になる。国家資格を取得するには現職の教師も試験や講習を受けるなど負担は更に増えていくが、待遇改善に関しては何ら明示されていない。

そこで本研究では、日本語非常勤講師がどのような問題や不安を抱えているか、更に労働環境と言う視点から問題を捉え、その改善策について考察する。

2. なぜ、非常勤講師に着目するのか

学習者の多様化に伴い、日本語教師の業務も多様化・複雑化する一方である。また「日本語教師」と言っても、その働き方は様々であり、所属機関や専任・非常勤の立場により待遇に大きな隔りがある。文化庁のデータによると、2020年における日本語教師の内訳はボランティアが最も多く52.4%、次に非常勤が33.5%、常勤が14.1%である（表1）。

また、過去8年の日本語教師数の推移を見ても、学習者の増減に伴い、日本語教師の数も変化しているものの、ボランティアが50～60%、非常勤が30～35%で推移し全体の80%前後を占めていることに変化はない（表1）。

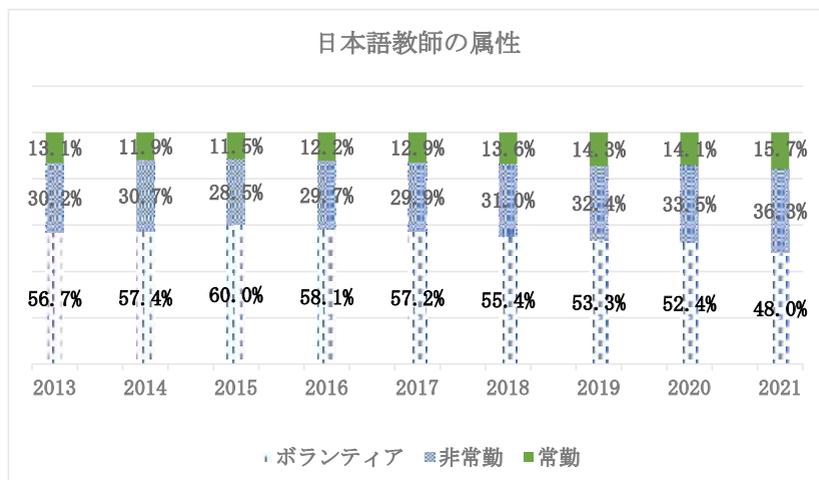


表1 日本語教師の属性（文化庁令和4年 p.22 を元に作成）

次に待遇の違いについてだが、大学の専任講師と非常勤講師の待遇の差については、既に様々な先行研究で指摘されている。例えば、2011年に読売新聞教育取材班が実施した大学非常勤講師の実態調査によると、調査対象の615大学のうち、国公立大学で約40%、私立大学では約50～70%を非常勤講師が占め、正規教員のほぼ一割の給与で働いていることが明らかになった。もちろん、与えられた授業のコマのみを教える非常勤講師と大学運営の業務を担う常勤講師の待遇に差があることは当然であるが、非常勤講師としての労働対価は果たして正当なものなのだろうか。

更に、待遇は勤務する教育機関、すなわち大学と法務省告示校¹で大きな隔りがある。表2-1は大学と法務省告示校の常勤講師の年収分布である。大学で専任で働く場合、全体の90%が年収400万円を超えるのに対し、告示校では、400万円未満が全体の70%を占める。この教育機関による待遇

【常勤】

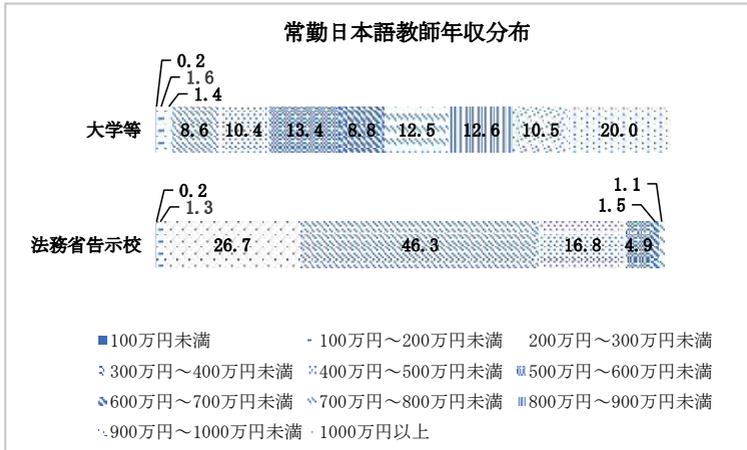


表 2-1 常勤日本語教師年収分布（文化庁令和4年 p.24 を元に作成）

の差は、非常勤講師として働く場合にも同様である。非常勤講師として働く場合、契約には時給単位とコマ単位の契約がある。時給単位での契約の場合、一時間当たりの単価は大学等²で5000円以上が72.6%であるのに対し、法務省告示校では2000円から3000円が59.5%、1000円から2000円未満が34.4%である（表2-2）。またコマ単位での契約の場合、一コマ当たりの単価は大学等で最も多いのが5000円以上で92.7%であるのに対し、法務省告示校では1000円から2000円未満が46%と最も多く、大学等と比べ半分以下である（表2-3）。

このように日本語非常勤講師の場合、専任・非常勤の違いだけでなく、勤務する教育機関によっても待遇に大きな隔りがある。

その上、非常勤講師の場合、コマ単位・時給単位の業務内容に明確な定義はない。従って、担当する授業に対する労働対価であるはずだが、実際には授業に関わる業務以外にも、ミーティングや研修会、更には学校行事へ無給でも参加せざるを得ないケースも多い。このように、どこまでが業務の範囲であるのか非常に曖昧である。

また非常勤講師の多くは、非常勤のみで生計を立てる専業非常勤講師であ

る。日本語教育の質の向上，教員の研修などが声高に求められるが，多くの非常勤講師は5年を上限とした雇止めや次年度コマ数が同程度確保されるかと言った収入に直結するような不安を抱えながら仕事を続けている。また東日本大震災の直後やコロナ禍では留学生が来日せず授業が大幅に減少したケースも多くあったが，このような場合にも何も保証はない。更に雇用の不安以外にも，国民年金や国民健康保険など，社会保険料の負担の大きさも不安要因である。

【非常勤】

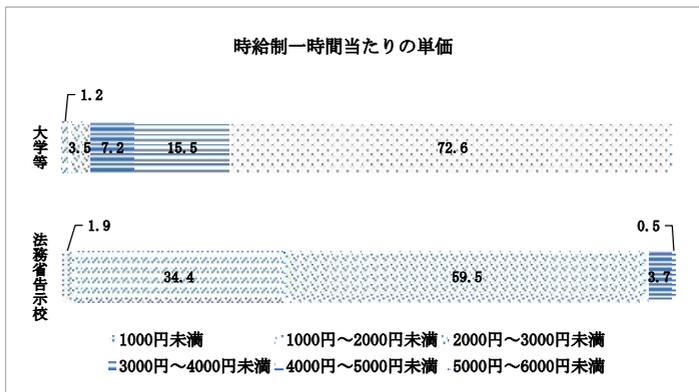


表2-2 非常勤講師一時間当たりの単価（時給制）（文化庁令和4年p.24を元に作成）

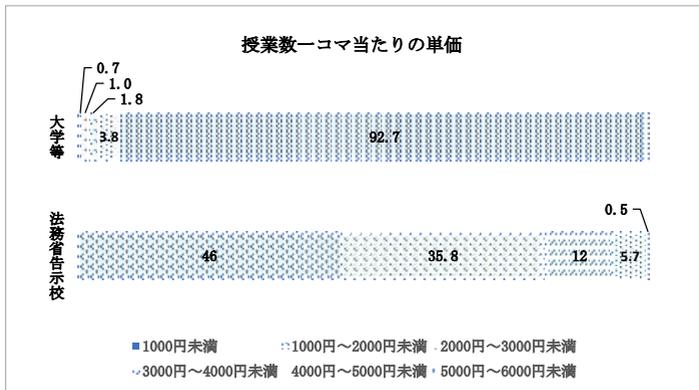


表2-3 非常勤講師一コマ当たりの単価（文化庁令和4年 p.24 を元に作成）

丸山（2016）は、日本語教育の専門雑誌『月刊日本語』における「日本語教師は食べて行けない」言説を分析している。日本語学校の非常勤講師に限定した考察ではあるが、日本語教師の待遇の悪さは、賃金の低さだけでなく、そこには授業時間外労働の範囲が不透明であることや社会保障がほとんどないこと、更には年齢が上がり勤務年数が長くなっても昇級しないことなどでも含まれており、1990年代以降日本語教師のこの待遇の悪さは変わっていないことを指摘している。

近年、日本語学習者の拡大と多様化が進む一方で日本語教師の不足が深刻な問題になっている。教師不足を解消するには、日本語非常勤講師の声に耳を傾け、彼らの働き方の現状を知り改善していくべきではないだろうか。日本語教師の大半を占める非常勤講師の労働環境が守られることにより、安定した生活を手に入れることが実現すれば、ひいては日本語教育の質の向上につながるのではないだろうか。

3. 社会情勢の変化に伴い変化する日本語教師像

日本語教育は社会状況の変化に大きく影響を受け、それに伴い日本語教師に求められることも変化してきた。ここでは、日本語教育に関する政策がどのように変遷してきたのかを畠山（2019）、藤原他（2020）の表を参考に、求められる教師像を中心に見ていく（表3）。

西暦	施策・報告（主催・担当）	教師像
1972	「日本語教師に必要な資質・能力とその向上策について」（文化庁）	●日本語の高度な言語知識および日本文化に深い造詣を持った教師の養成・研修
1983 1985 1988	「留学生10万人計画」（文部省） 日本語教育のための教員養成（文化庁） 日本語教育施設の運営に関する基準制定（文部省） 第一回日本語教育能力試験実施（文部科学省）	●多様化した学習者の個性や能力を生かした教授ができる教師の養成・研修 ●理論を実践に結び付けられる教師の養成・研修

1990	出入国管理及び難民認定法（入管法）改正（法務省）	<ul style="list-style-type: none"> ●自己研修型教師 ●実践を伴った言語習得のための知識と理論を持ち、多様な学習者を指導できる教師 ●他分野の教師との連携ができる教師
1993	「外国人児童生徒等に対する日本語教育指導者養成研修」実施（文部科学省）	
1993	外国人技能実習制度の創設	
1994	文化庁委託地域日本語教育事業開始（文化庁）	
2000	「日本語教育のための教員養成について」報告（文化庁）	<ul style="list-style-type: none"> ●自己研修型教師 ●学習目的がそれぞれ異なる学習者のニーズに柔軟に対応できる教師 ●学習の場にいる参加者全員の成長、他教師との協調ができる教師
2007	「生活者のための外国人」のための日本語教育事業開始（文化庁）	
2008	経済連携協定（EPA）に基づく看護師・介護福祉士候補者の受入れ開始（外務省） 「留学生 30 万人計画」発表（文部科学省）	
2010	出入国管理法及び難民認定法の改正（法務省）	<ul style="list-style-type: none"> ●自己研修型教師 ●日本語教育の社会的役割を認識し、より良い教育環境を構築できる教師
2013	「外国人児童生徒の総合的な学習支援授業」「帰国・外国人児童生徒受入れ促進事業」（文部科学省）	
2017	「公立学校における帰国・外国人児童生徒に対するきめ細かい支援授業」（文部科学省）	
2018	外国人技能実習機構設立（法務省）	
2019	「日本語教育人材の養成・研修のありかたについて（報告）」（文化庁） 日本語教育の推進に関する法律（日本語教育推進法）施行（文化庁）	
2021	日本語教育の参照枠報告	
	日本語教育機関の認定制度	
2024	日本語教師国家資格化	

表3 日本語教育の変遷（藤原（2019）を参照し作成）

表3から、日本語学習者の属性は留学生中心から1990年代以降は、ニューカマーやその子どもたち、技能実習生などの生活者が加わり、2000年代以降は看護・介護士、そして2010年代以降は公立学校における児童へと広がり、目まぐるしく変化していることがわかる。このように、その時の

社会情勢や政策により、日本語教師に求められるものも変化してきている。

4. 非常勤講師に関する先行研究

4-1 大学の非常勤講師の実態

次に先行研究を分析しながら、大学の非常勤講師が抱える問題を見ていく。大学の非常勤講師に関しては、女性科学研究者の環境改善に関する懇談会（JAICOWS）が日本の高等教育が非常勤講師という非正規雇用者によって支えられているにも関わらず、その実態についてほとんど知られていないことを問題視し、2021年に実態調査を実施している。この調査分析では、非常勤講師の置かれている窮状だけでなく、コロナ禍において立場の弱い非常勤講師に負担が大きいのしかかったことも明らかになっている。また、江尻（2021）は、大学非常勤講師の場合、専任教職員のように定期昇給がないため、10年以上も賃金が上がらず、私学共済などにも加入できないため、国民年金や国民健康保険に加入せざるを得ず、社会保険料の支払いが大きな負担になっていること、しかも国民年金の場合、退職後の年金支給額が極めて少なく老後の不安を感じている専業非常勤が多いことを指摘している。更に川村（2023）は、「大学教育における非常勤講師「依存」と、一方での非常勤講師の労働者としての権利の軽視」について述べ、非常勤講師が正当な理由もなく契約が終了されたり、コマ数を減らされたり、その事実を年度末まで知らされなかった例を示し、「非常勤講師の仕事の「窓口」となる教員や職員が労働法や非常勤講師の実情を理解していないことから生じる権利侵害である」と指摘している。

4-2 日本語非常勤講師の実態

次に日本語非常勤講師に関する先行研究を見ていく。日本語教育においても非常勤講師に関する研究は非常に少なく、その存在が意識されているとは言い難い。教師の待遇が悪く、かつ改善がされていないことは長年指摘されてきているが、なぜ日本語非常勤講師の働き方はここまで見過ごされ、放置

されてきたのだろうか。

勝部（2022）は、非常勤講師が見えない存在になっていることに着目し、2007年に文化庁に創設された文化審議会国語分科会日本語教育小委員会の議事録を分析している。その中で公的な場において、日本語教師の資質や能力を議論することはあっても、教育機関や雇用形態の別で議論されることはほとんどなかったと指摘している。例えば「非常勤」は「日本語教員」や「日本語教師」といったカテゴリーの中で「常勤」や「専任」と同一のものとされたり、別のものとされたり、その時々によって都合よく用いられている。更に委員会のメンバーは「非常勤」は日本語指導によって経済的報酬を得る「日本語教員」でありながら、その献身さゆえに多分に「ボランティア的」であり、また「専任」とは指導経験の異なりが指摘されながらも結局は同等とされている。このことから、勝部は日本語教育における「非常勤」の位置づけは、あるときは「プロ」として専門性を求められ、あるときは「ボランティア」の献身さを求められる都合のいい存在であると指摘している（p.59）。つまり、公的議論の中で「日本語教師」が論じられる際に日本語非常勤講師は一つのカテゴリーとして捉えられることも、定義されることもなく属性や待遇などに関係なく曖昧に捉えられていることがわかる。

近年の日本語教師に関する先行研究については、古畠（2019）が次のように述べている。2000年に「日本語教育のための教員養成について」が策定された以降の論考は①日本語教師の資質、②日本語教師養成、③日本語学校教師を対象とした研究、④日本語教師像に関する調査、に大別できるが、その中で日本語教師の勤務形態や職務形態について何ら考慮されていない（p.47）。

同様のことは教師養成の観点からも岡本（2005）が指摘している。岡本は、留学生10万人計画に並行し日本語教育は大きく発展してきているが、教師待遇は一向に改善されておらず、一般日本語教育機関における非常勤講師の報酬平均は過去20年間変動しておらず、教師養成の内容は改善が進められても、教師環境の整備が黙殺されていることが問題だとしている。そのため教師養成の指導者は、このような社会的地位も補償もほとんどない環境

に日本語教師志望者を送り出すことに足踏みせざるをえないと述べている。

次に日本語非常勤講師の質的研究には古畠（2019）、勝部（2022）がある。古畠（2019）は、日本語学校非常勤講師に焦点を当て、なぜ待遇が悪く不安定な職場と言われる日本語学校で教師を長年継続できるのかを調査・分析した（p.179）。その結果、日本語非常勤講師という仕事に満足できる要因は①勤務条件の選択の自由②経済的な余裕③日本語教師のおもしろさ、やりがいであるとまとめている。ここで言う「経済的な余裕」とは調査対象が日本語教師で生計を立てる必要がなく、経済的に余裕があったため待遇の低さは不満であっても、教師をやめる大きな要因ではなかったため、非常勤講師を継続することが可能であったということである。また③の「やりがい」は、いわゆる労働者の「やりがい」を利用し、長時間労働や低賃金を強いる「やりがい搾取」に日本語教育が加担していることを表わしている。勝部（2022）は非常勤講師の待遇をトピックとしたインタビューを分析する中で非常勤講師自身がこのような働き方を主体的に選び、不満を感じながらも受容し継続していることが改善につながらないとしている。つまり、「公的な議論や研究を行う人々が日本語教師の労働の問題を解決するのであれば、社会的に見た非常勤講師の課題だけではなく、当事者が何を問題としてみなしているのか、どのように労働を意味づけているかを理解し、双方の理解を一致、又は理解の齟齬が何を生み出しているのかを探ることが重要である」（p.173）と結論付けている。

そこで筆者らは、問題解決を図るため日本語教育の通念から一旦距離を置き、日本語教師の枠組みを外し、労働条件・労働環境に焦点を当てインタビューを行った。

5. 調査概要

5-1 調査の目的

日本語非常勤講師3名の雇用・労働に着目し現在感じている問題や不安について明らかにし、改善策について検討する。上述した古巣や勝部では調査協力者は待遇に不満を抱えながらも生活に支障がないため長期間、非常勤講師という立場に身を置いている。それに対し、本調査では教育歴が1年から10年前後でありこれから日本語教師としてのキャリアを積んでいく人たちである。

調査協力者

	日本語教師歴	主な学習者
Aさん	約12年	留学生・日本とつながりがある子ども・地域の外国人生活者
Bさん	約10年	技能実習生・留学生
Cさん	約1年	技能実習生・地域の外国人生活者

表4 調査協力者の詳細

5-2 インタビュー調査

労働経済学を専門とし、非正規公務員やワーキングプア問題に取り組んでいる研究者の川村氏と筆者（久野）が一人、1時間半程度、半構造化インタビューを行った。

これまでの日本語教師研究のほとんどが質問紙調査や語りの内容から研究者の考える日本語教育上の特定の現象を説明し、その原因を社会構造へと帰結させるものであった（勝部, p.7）。そのため、「教師の成長」、「やりがい」が注目され、日本語非常勤講師の労働者としての権利が曖昧にされてきた。労働経済学の専門家がインタビューに参加することで、日本語教育に労働環境としてどのような問題が潜んでいるのか、労働者としての権利が明らかになり解決策へとつなげられると考えた。インタビューの内容は以下の通りである。

質問項目

- 属性
- 現在の仕事内容と賃金・労働条件：仕事内容／契約・契約形態／賃金／労働時間
- 移動時間／仕事上の指示／仕事上の悩み・不満／仕事上のトラブル経験／契約更新など
- 職歴・過去の仕事内容と賃金労働条件
- 生活
- その他

5-3 分析方法—Thematic Analysisの適用

Thematic Analysis (TA) を分析方法として適用した。TA は質的分析方法の一つであり、質的データの中にパターンを見出すための体系的なプロセスである (Boyatzis, 1998 土屋訳, 2016)。TA には絶対的な枠組みはなく研究者が選択するという点で自由度が高く研究者の哲学的立ち位置も問題としない。Boyatzis の TA 法は分析手法が多く分析的厳密さ (analytic rigour) を見据えた質的研究の立案と実施を強調し分析している (土屋, 2016, p.15)。

まず、何度も逐語録を熟読した後、A さんの逐語録からコーディングを Excel で行った。コーディングとは生データ (文字テキストデータ) に内容を代表する短い言葉をつけ (ラベル)、具体から抽象へと、コードを階層的にまとめていき、生データの分量を縮小していく作業である (土屋, 2016, p.19)。その際にリサーチクエスションにかかわる部分だけではなく、重要だと思われるコンセプトを探すようにした。この方法は調査協力者を深く理解し事象の関連性を探る上で有効である (土屋, 2016, p.19)。

次に、A さんの逐語録を最後までコーディングした後、まとめることができそうな語りを読み比較して類似したコードをまとめた。そして、A さんのコードを参照しながら B さんのコーディングを行った。その際に、A さんのコードで説明ができない事象があった場合、再度、A さんの逐語録

に戻りコーディングの検討を行った。CさんもBさんと同様の手順でコーディングを行った。

そして、分析結果について藤原と検討後、調査協力者3名にも確認をしてもらい修正を行った。

5-4 分析結果

3つの主テーマが生成された。それらは次の3つであり、それぞれ複数のサブカテゴリーに支えられていた。

テーマ名	サブカテゴリー
①不安定な職業的身分と待遇	<ul style="list-style-type: none"> ●労働の対価が得られない職業 ●雇用保険がなく不安定 ●新型コロナウイルス感染拡大の影響による収入減 ●時給制（コマ単位での支払い） ●最低限の生活が可能なコマ数の必要性 ●日本語学校と大学の待遇の格差 ●大学専任教員と非常勤講師の待遇の格差 ●業務委託契約と臨時職員という身分 ●一人ユニオン結成
②日本語ボランティアと日本語教師の役割	<ul style="list-style-type: none"> ●ボランティア主導に対する疑問 ●有償ボランティア ●日本語教育コーディネーターもボランティア的役割 ●行政の役割をボランティアが担う
③日本語教師としての将来とその不安	<ul style="list-style-type: none"> ●日本語教師としてのスキルアップに関する問題 ●日本語教師の国家資格化に対する疑問 ●年齢と今後の不安 ●将来の不安

表5 分析結果の詳細

6. 抽出された3つのテーマについて—3人の語りの比較から

3つのテーマについて、3人の語りを比較しながら説明する。通常、調査協力者の語りを引用しながら分析をまとめることが多いが調査協力者が特定される懸念があるため、筆者が3人の語りをまとめることとする。また、3人の語りは特定の機関や人物に対しての不平・不満ではなく、日本語教育の改善を目的としたものであることを断っておく。

6-1 不安定な職業的身分と待遇

3人は日本語非常勤講師ではあるが、雇用形態が機関によって異なっていた。非常勤講師、臨時職員、業務委託、有償ボランティアであった。中には給料明細も確定申告時のみ渡されるケースもあり、どのような契約によって雇用されているかを認識するのが難しい状況であった。

例えば、業務委託契約の場合、テキストや教え方などすべてが教師に一任され、その成果に対して対価が支払われるが、実際には機関の指示に従わなければならない、自由度が低く労働者としての働き方に近かった。このような雇用形態になった明確な理由はわからないが、雇用委託では労働法によって雇用が守られるが、業務委託では保護が受けられず解雇しやすいからではないだろうか。あくまでも憶測ではあるが、非常に不安定な状況で働いていることは明らかである。

また3人に共通していることは、雇用保険に加入していないことである。雇用保険について少し長くなるが引用する。

<雇用保険の加入条件>

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 31日以上雇用見込みがあること

<雇用保険について>

雇用保険とは生活及び雇用の安定、就職の促進のために失業等給付及び育児休業給付を支給するとともに失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機

会の増大、労働者能力の開発及びその他労働者の福祉増進を図るための二事業（雇用安定・能力開発事業）を行う雇用に関する総合的機能を有する制度である。

厚生労働省職業安定局雇用保険課『雇用保険制度の概要』, 2022年

つまり、雇用保険に加入していないということは、恒常的な社会的価値を認めていないことに等しく、能力開発に一切関知しない行為に等しいと言える。

日本語非常勤講師が1週間に同一の機関で20時間以上働くことは難しく、現在の制度においては雇用の安定と能力開発が保障されていないことがわかる。また、他の非正規教員問題でも述べられているが、報酬を授業準備や授業後処理、授業の打ち合わせなど授業以外の時間がカウントされず、「授業コマ給」として支払われる慣行の定着も不利に作用し、労働者を守る谷間に置かれ放置されてきたと言える（山崎他, p.142）。

2013年には改正労働契約法が施行され、同一の使用者の間で通算5年を超えて繰り返し更新された場合、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換すると決められている（厚生労働省、無期転換ポータルサイト）。調査協力者の3名はこの法令について説明されることなく、不安定な労務管理下で雇用されている。

6-2 新型コロナウイルス感染拡大の影響

新型コロナウイルスの感染拡大の影響で、留学生や技能実習生が入国できず日本語科目が開講できなかった。そのためコマ数が減らされたり、解雇された日本語教師もいた。Cさんもその例外ではない。仕事が全くなく1年以上待機させられる事態になり、就職活動をしたが自分の希望する条件とあった日本語学校を探すことができなかった。

対面授業から遠隔授業の切り替えも大きな負担となった。授業準備や学生への対応など労働時間が増え、遠隔授業に必要な機器の購入など自己負担が増大した。本来、労働時間が増えたのであれば、それに見合った賃上げが必

要であり、必要経費の負担増分は機関に請求すれば支払われるべきものなのではないだろうか。

厚生労働省は「テレワークにおける適切な労務管理のガイドライン」あるいは「テレワークモデル就業規則」などを公開し、企業にテレワーク下における働き方について指導を行っている。厚生労働省のガイドラインによれば、使用者の指示命令を受けて勤務等に従事した場合、それに相応した労働対価を支払うべきである。また、テレワーク下でどのように労働時間を把握するか、それにもとづきいかに賃金に反映されるかについても、事細かに事例を示して就業規則上に明記しなければならない（大野他，2022, p.87）。

上記の説明は企業に関する労務管理ではあるが日本語教師も労働者の一員である。教師としての役割や資質を議論することも大切ではあるが、労働環境が日本語教師に与える心理的影響についても検討するべきである。

6-3 日本語教師の2項対立を生み出す要因について

日本語学校と大学で教えた経験があるAさんとBさんからは2つの機関、そして専任教員と非常勤講師の待遇に関する差異についても問題としてあげられた。Bさんは日本語学校と大学の非常勤講師の収入について違和感を持っている。同じような仕事内容にも関わらず、日本語学校はなぜ大学の給与の2分の1程度しか支給されないのか、疑問を感じている。日本語教師の賃金が確保されれば日本語学校の質の向上につながると考えている。

厚生労働省は「同一労働同一賃金のガイドライン」において労使間で相違があった場合、労使間での検討が必要だとしている。以下にその一部を引用する。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職

務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

(厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン」より)

上記のガイドラインから、賃金の決定基準は主観的なものではなく客観的・具体的な説明が必要だということがわかる。しかし、現実には勤務校から実態に合わせた説明を受ける機会は得られない状況である。

AさんとBさんは賃金の最低ラインを自分で決め、それに見合わない場合は仕事を断り、自分が納得できる仕事をしたいと思っている。Aさんの言葉を借りれば単独でユニオン活動を行っている状況である。

6-4 日本語ボランティアと日本語教師の役割

日本語教師を職務別に見ると、ボランティアが一番多く全体の49%を占めている(令和4年度国内の日本語教育概要, p.7)。この状況は他の専門教育と異なる特筆すべき点である。3人のインタビューの中にも自己の教育活動との関連で、日本語ボランティアに関する言及が見られた。Aさんは生活者としての日本語に関わる日本語教育はボランティアが主導で、それを束ねる日本語教育コーディネーターまでもが身分保障されていない状況に憤りを感じている。Bさんも日本語教育を提供する人たちの質を担保するために、国や自治体が予算を確保する必要性を述べている。なぜ、日本語教育コーディネーターまでもがボランティアに近い状況なのか、今後、日本語教育コーディネーターの存在を可視化し、長期的整合性を保つため身分保障が必要だと考える。

一方、Cさんは日本語教育能力試験に合格しても職業としてではなくボランティアで日本語教育に携わるのは、賃金の低さと教育活動の大変さが原因であると考えている。Cさんの指摘は日本語教師の国家資格化を進めていく上でも貴重であり、国家資格化と待遇面をセットで考えない限り、日本語教師の人材不足は解消されない。

6-5 日本語教師としての将来とその不安

調査協力者の全員が将来について不安を感じている。それは、Aさんのように生活のよりどころとなる日本語教育のネットワークを持っていても変わりはない。その不安は年齢が上がることによる求人枠の減少、指導に関する技術、日本語教育の将来性など多岐に渡っている。必要な研修を積極的に受けて指導技術が向上すれば、これらの不安が減少するのではないかと、いう意見もあるかもしれない。しかし、3名の聞き取りから研修の受講＝指導技術のスキルアップには2つの問題があることが明らかになった。第1に、スキルアップを行うための時間、講習の参加費・交通費等は自ら支弁することが多いが、職業身分が安定しない場合、捻出することが難しい。第2に、スキルアップすることで授業の改善は可能かもしれないが、待遇の改善にはつながっていないことがあげられる。

さらに、3名が不安を増大させた大きな要因として2つのことが考えられる。まず、新型コロナウイルス感染拡大下の影響があげられるだろう。新型コロナウイルス感染拡大下では、開講授業数、遠隔授業の実施方法等の情報がなかなか得られなかった。さらに、専任・非常勤ともに遠隔授業に対応するため、授業の準備と機器操作の習得に追われ十分なコミュニケーションが取れなかった。その結果として、立場の弱い非常勤講師にしわ寄せがいき、コロナ禍以前からの漠然とした不安に新たな不安が上乘せされたと推察する。

もう一つの原因として、日本語教師の国家資格化があげられるだろう。なぜ、国家資格になるのか、国家資格になることで雇用にどのように影響し待遇は改善されるのか、疑問を感じている。

日本語教師の国家資格化の検討は2019年の「日本語教育の推進に関する法律」（日本語教育推進法）施行以降、「日本語教育の質の維持向上に関する仕組みの創設」の検討が始まり、「日本語教師の国家資格」と「日本語教育機関の認定制度」の検討が始まった（『日本語教師になる本2023』, p.20）。コロナ禍であったことが原因なのかは定かではないが、国家資格化に関する議論が全く見えてこなかった。この点について神吉（2022）は、公共的で開かれた議論とは異なる経緯を経て日本語教育政策が決定されるようなことが

起きているとしている (p.13)。また、資格創設については以下のように述べている。

日本語教師の資格について政策サイクルの観点から分析をすると、資格創設が必要であるというそもそもの問題設定の段階で十分な根拠があったわけではないことがわかる。—中略—日本語教師の資格整備を行ったらなぜ質の向上が図れるのか、現状では質が低いのかどうかというデータは存在しないし、教師の質をどのようなデータで検証できるのかは非常に困難な課題である (p.8)。

コロナ禍を超えて待機していた留学生の入国が一気に始まり、不安定な環境下で国家資格化がスタートする。しかも、国家資格化の議論の中に待遇改善の方策については明確に示されていない。

現職の日本語教師も国家資格となる登録日本語教員となるためには、経過措置期間に講習や試験を受ける必要がある。講習の種類は日本語教育能力試験に合格した時期によって異なる。昭和62年4月1日から平成15年3月31日の間に実施された日本語教育能力試験に合格した者は、講習Ⅰと講習Ⅱの両方を受講する必要があるが、平成15年4月1日から令和6年3月31日の機関に合格した者は講習Ⅱのみ受講することとなっている。つまり、現職日本語教師で日本語教育能力試験に合格していても、国家資格を得るためには、講習を受け確認試験に合格することが必須となる。講習や試験を受けるために必要な経費や時間に関する保障について全く検討されていないため、非正規労働者である非常勤講師にはさらなる懸念材料が増える。詳細は述べられないが講習や試験にかかる負担は以下の通りである。

	対象範囲	時間	受講料
講習Ⅰ	平成12年報告で新たに追加された内容を中心に構成	90分×5コマ程度 各コマで単元確認10問程度実施	8,800円
講習Ⅱ	平成31年審議会報告で追加された内容及び近年の情勢等の変化が大きい内容を中心に構成	90分×10コマ程度 各コマで単元確認10問程度実施	17,600円

表6 登録日本語教員の講習受講料

日本語教育試験	受験料
通常	18,900円
基礎試験免除	17,300円
基礎試験及び応用試験免除	5,900円

表7 日本語教員試験の受験料

文化庁国語課『登録日本語教員の登録申請の手引き』（p.3とp.8）を基に作成

7. まとめと今後の課題

本論文の第1章と第2章では1972年以降の日本語教育の流れを概観した。その中で政策や社会情勢の変化に伴い日本語教師像はめまぐるしく変化し、それに伴い学習者が多様化する中で教師の負担が大きくなるにも関わらず、待遇改善に明言するものもなかった。また先行研究を見ると、日本語非常勤講師に焦点を当てたものが少なく、その中でも「待遇の低さ」を問題視するものはあったが、具体的な改善策は見られなかった。更に、その「待遇の低さ」は単なる低賃金のみが問題なのではなく、業務内容の不透明さや社会保障の弱さなど複数の要因があることも見えてきた。日本語教育の世界で非常勤講師の待遇が改善されないのには2つのことがあるのではないだろうか。一つは待遇に不満があっても周りも同じような環境で働いているため、なかなか声をあげられないこと、もう一つは社会的認知度が低く、日本語教師という枠組みで捉えられ、日本語非常勤講師が不可視化されてきたことがあげ

られる。

第3章では3人の調査協力者のインタビューをTA分析し、①不安定な職業的身分と待遇、②日本語ボランティアと日本語教師の役割、③日本語教師としての将来とその不安という3つのコードが明らかになった。この調査を通して筆者が強調したいのは、日本語教師歴が浅いCさんと他の2名が同じような悩みや問題を抱えていることだ。この結果から明らかなのは、日本語教師に関する能力・専門性・教授法等に関する研究の蓄積は進み発展してきているが、日本語非常勤講師の待遇改善に関する議論が非常に少なく関心が薄いということである。

筆者らは労働経済学を専門とする川村氏と調査を実施することで、日本語教師を非正規雇用の労働者と捉え改善策を求めることの重要性を探ることができた。そして、日本語教育では制度で保障されるべきことが曖昧になっていることがわかった。

神吉(2022)は国家資格化の流れの中で、日本語教師は学習者や企業や政府のニーズに邁進するのではなく、専門家として毅然とした実行力を持って対抗していく必要があるとしている(p.13)。しかし、批判性を持つためには材料が必要である。その材料として他の非正規労働者の実態やそれを守る法的制度を知ることが重要であろう。また、教師のwell-beingを保障するための制度や研究も、日本語教師の労働環境や自己有用感を考える上で参考になる。OECDでは教師のwell-beingといった概念化を進めており、生徒の意欲や自律を高めていくためには教師自身のwell-beingが重要となってくるとしている。また、2018年教職国際サミットでは教師のwell-beingを阻害する労働環境によりもたらされるストレスを政策課題とし、改善を図らなければならないことが確認されている(本図, p.44)。

日本語教師の待遇改善について議論する上で必要な非正規雇用の問題や教師のwell-beingについては現在、十分な知識を持ち合わせていない。これらの視点をういた検討は今後の課題としたい。

注

- 1 法務省告示校とは、在留資格「留学」を付与できる日本語学校のことで日本語教育機関で最も多く、全体の20%を占める（文化庁令和4年）。
- 2 大学等とは、短期大学、高等専門学校も含まれる。

参考文献

- 朝山洋樹（2023）日本語教育と日本語学校のこれまで－法務省に告示された日本語学校に注目して－『立命館産業社会論集』第59巻第1号
- イカロス出版（2023）「日本語教師の新資格「登録日本語教員」のこと」『日本語教師になる本2023』
- 江尻彰（2021）「大学の非常勤講師その現状と労働組合運動」『経済』新日本出版社
- 大野英士・松村比奈子（2022）「非常勤講師という「身分制度」『非常勤講師はいま！－コロナ禍をこえて－』JAICOWS 女性科学研究者の環境改善に関する懇談会，81-92
- 岡本佐智子（2005）「日本語教師養成の現状と課題」『北海道文教大学論集』6,121-135
- 勝部三奈子（2019）「カテゴリー化を通して生まれる日本語教師の分断－インタビューの語りの会話分析」『言語文化教育研究』第17巻言語文化教育研究学会
- 勝部三奈子（2021）『「正当な日本語教師」をめぐる成員カテゴリー化の実践：日本語学校非常勤講師へのインタビューの会話分析』
- 勝部三奈子（2023）『日本語学校の非常勤講師たちの「労働世界」－公的議論およびインタビューにおける成員カテゴリー化の実践－』大阪大学博士論文
- 神吉宇一（2022）「公的日本語教育を担う日本語教師に求められるもの」『日本語教育』181号，4-18
- 川村雅則（2023）「東海大学札幌キャンパスで働く非常勤講師のストライキによせて」『北海道労働情報NAVI』
https://roudou-navi.org/2023/01/24/20230124_kawamuramasanori/ 2024年1月21日閲覧
- 衣川清子（2022）「非常勤講師の場合－経済的状況、メリット・デメリット」『日本の科学者』vol.57 No.4
- 厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドラインの概要」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.htm> 2024年1月27日閲覧

- 厚生労働省「テレワークにおける適切な労務管理のガイドライン—情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン—」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html 2024年1月27日閲覧
- 厚生労働省・総務省「作成の手引きテレワークモデル就業規則」<https://telework.mhlw.go.jp/> 2024年1月27日閲覧
- 厚生労働省職業安定局雇用保険課（2022）「雇用保険制度第1回資料2雇用保険制度の概要」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000599213.pdf>
- 厚生労働省「有期契約労働者の無期契約ポータルサイト」<https://muki.mhlw.go.jp>
2024年1月30日閲覧
- 土屋雅子（2016）『テーマティック・アナリシス法インタビュー分析のためのコーディングの基礎』ナカニシヤ出版
- 畠山浩子（2019）『日本語学校非常勤講師の職業継続の要因—キャリア・アンカー（選択により見えてくる職業の価値）に注目して—』東京外国語大学博士論文
- 羽場久美子（2021）「『博士100人の村』と、非常勤講師の現状—コロナ禍を踏まえて—」『非常勤講師はいま—コロナ禍をこえて—』JAICOWS女性科学研究者の環境に関する懇談会
- 藤原恵美・王晶・加藤真美子・倉数綾子・小林北洋・高木萌・松本弘美『『日本語教育』から見る日本語教師養成・研修に関する言説の変遷—政策・施策に照らして—』（2020）『早稲田日本語教育実践研究』第8号, 13-28
- 古屋憲章・古賀万紀子・孫雪嬌・小畑美奈恵（2018）「日本語教師の役割とあり方をめぐる言説の変遷—日本語教師の専門性を考えるための基礎資料として—」『アカデミックジャパニーズ・ジャーナル』10
- 文化庁国語科（2022）『日本語教育関係参考データ集』https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugo_nihongo/kyoiku/ikenboshu/nihongoiken_shitsu/pdf/93803001_02.pdf 2024年1月30日閲覧
- 文化庁国語課（2022）『令和4年度日本語教育実態報告書国内の日本語教育概要』
https://www.bunka.go.jp/tokei_hakusho_shuppan/tokeichosa/nihongokyoiku_jittai/r04/index.html 2024年1月27日閲覧
- 文化庁国語課（2023）『登録日本語教員の登録申請の手引き』https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugo_nihongo/kyoiku/pdf/93982901_17.pdf 2024年1月29日閲覧
- 本図愛実（2020）『OECDが描く教師像—Well-beingという「アイデア」の中で—』『宮城教育大学教職大学院紀要』第1号, 39-49
- 丸山敬介（2016）「日本語教師は食べて行けない」言説—『月刊日本語』の分析から

—『同志社女子大学大学院文学研究科紀要』第16号, 1-38

室伏きみ子 (2021) 「新型コロナウイルス感染拡大によろう雇用への影響と非常勤講師問題」『非常勤講師はいま—コロナ禍をこえて—』JAICOWS 女性科学研究者の環境に関する懇談会

山崎洋介・杉浦孝雄・原北祥悟・教育科学研究会 (2023) 『教員不足クライシス非正規教員のリアルからせまる教育の危機』

Boyatzis, R.E. (1998). Transforming Qualitative Information: Thematic Analysis and Code Development. London: Sage Publications.

<謝辞>

3名の日本語非常勤講師の方々には長時間にわたりインタビューと分析結果の確認にご協力をいただきました。北海学園大学川村雅則氏にはインタビューの実施、非正規雇用に関する研究方法、文献について多くのご助言をいただきました。ここに感謝申し上げます。